

# APTS CENTRE-OUEST MONTREAL

NOS LUTTES SYNDICALES



No 05  
Dernière édition!



**Nos luttes entre  
1980 à  
aujourd'hui**

## **Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) : 1980**

Auparavant, il n'existait aucun régime spécifique assurant la protection de la santé et de la sécurité des travailleur·euse·s. Lorsqu'une personne se blessait dans le cadre de son travail et qu'elle désirait être indemnisée, elle devait poursuivre son employeur en s'adressant aux tribunaux de droit commun. En 1909, sous la pression des syndicats, le gouvernement adopte une première loi portant sur l'indemnisation, soit la Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail et la réparation des dommages qui en résultent. Il s'agit d'un moment marquant en SST. Cette loi a introduit le principe de la réparation des dommages subis lors d'accidents liés au travail.

À la suite des pressions des milieux populaires et syndicaux, le gouvernement Lévesque publie un livre blanc sur la SST. Après des décennies caractérisées par un régime qui ne couvrait que l'indemnisation des victimes, la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), à caractère préventif, est finalement adoptée en 1979. Elle introduit les notions de prévention et d'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleur·euse·s.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) voit le jour en 1980. La CSST fut remplacée le 1er janvier 2016 par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Le 6 octobre 2021, l'adoption de la loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (projet de loi no 59, devenu la nouvelle loi 27) qui est en vigueur depuis le 6 avril, causera des impacts sur les droits des travailleur·euse·s du Québec. Il y a urgence d'agir en prévention. Les syndicats doivent maintenir leurs revendications réclamant un véritable accès à des mécanismes de prévention et de participation.

L'iniquité salariale entre les hommes et les femmes est bien réelle dans le monde du travail. À la suite d'une longue lutte de groupes de femmes et de syndicats qui réclamaient la reconnaissance du droit pour les femmes d'obtenir un « salaire égal pour un travail équivalent » à celui des hommes, la loi sur l'équité salariale (LÉS) a été adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en 1996. Cette loi, qui était propre au Québec et unique au monde au moment de son adoption, s'applique à tous les employeurs de 10 salarié.e.s et plus.

Le gouvernement québécois a toutefois longuement tardé à l'appliquer à sa propre fonction publique. En effet la première mouture de la loi excluait les personnes salariées du secteur public et parapublic de l'exercice d'équité sous le prétexte que le gouvernement aurait déjà fait cet exercice. Plusieurs organisations syndicales ont contesté ce chapitre de la loi et ont eu gain de cause en 2004.

L'exercice d'équité fut finalement réalisé en 2006. Les résultats obtenus ont fait la preuve que la discrimination existait bel et bien au sein de l'appareil gouvernemental, ce que niait depuis toujours le Conseil du trésor.

Une fois l'équité réalisée les employeurs doivent maintenir l'équité salariale en s'assurant qu'aucune nouvelle discrimination salariale ne sera réintroduite dans l'entreprise si des changements surviennent dans les tâches, fonction et responsabilités ou dans la prédominance sexuelle. Depuis 2009, les employeurs doivent faire un exercice de maintien de l'équité salariale en évaluant les changements survenus dans un intervalle de cinq ans. Un employeur peut faire cette évaluation seul ou en comité.

Malgré les avancées, il reste du chemin à parcourir pour atteindre la parité. D'ailleurs dans le réseau et des services sociaux, en alliance avec plusieurs organisations syndicales, l'APTS réclame que le gouvernement règle enfin les plaintes qui perdurent depuis 2016 et même 2011 pour certains titres d'emplois. Nous nous sommes aussi vus dans l'obligation, de même que la majorité des organisations syndicales présentes dans le réseau public et parapublic, de contester la nouvelle version de la loi, datant de 2019, car elle ne respecte toujours pas, selon nous, la décision de la Cour suprême que nous avons gagnée en 2018, après presque 10 ans de lutte.



Nous sommes bien loin des conditions de vie de nos ancêtres mais il reste encore de nombreuses luttes à mener afin que chaque citoyen·ne puisse bénéficier de conditions de vie décentes. Le mouvement syndical et la solidarité de tous doit être au rendez-vous.

### **Lutte féministe**

Être féministe c'est croire, d'abord et avant tout, en l'égalité des femmes et des hommes. C'est agir individuellement et collectivement pour que cesse toute situation de discrimination basée sur la division et la hiérarchisation des sexes. Il est maintenant temps d'avoir une société qui répond aux besoins et qui respecte les droits et la dignité de toutes les femmes

Au niveau nationale, L'intersyndicale des femmes, dont l'APTS fait partie, revendique notamment l'ajout dans la loi de dix jours de congé rémunérés pour les victimes de violence conjugale. Avec la vague de féminicides vécue au Québec, il est urgent d'agir pour offrir une porte de sortie aux victimes, notamment avec des congés rémunérés. Personne ne devrait avoir à choisir entre son gagne-pain et son intégrité physique.

Localement, un réseau regroupant les représentantes de chaque établissement a été déployé en vue de s'assurer que l'analyse féministe ait une portée locale, dans vos milieux et dans vos actions autour des enjeux préoccupant particulièrement les femmes.

Puisque 86 % de ses membres sont des femmes, l'APTS fait de leurs droits un enjeu fondamental.

### **Luttes aux discriminations**

Les premières années du 21<sup>e</sup> siècle ont mis en lumière un grand nombre d'enjeux qui, sans être inexistant auparavant, ont pris une dimension nouvelle. Pensons aux luttes dénonçant la perpétuation d'un cadre social qui banalise les actes racistes, homophobes et misogynes. Depuis quelques années, de « Black lives matter » à la dénonciation de la transphobie en passant par la marée de dénonciations liées au mouvement #metoo; l'inacceptable est de plus en plus révélé et dénoncé.

L'APTS se réjouit de cette évolution et souhaite s'inscrire dans cette dynamique d'innovation sociale engageante. Au plan politique, nous sommes résolus à appuyer les groupes sociaux qui se mobilisent pour mettre fin aux différentes formes de discrimination qui perdurent malgré certaines avancées. Nos concitoyens et concitoyennes racisé·e·s vivent des situations de discrimination systémique qui les impactent négativement : retard de rémunération par rapport au reste de la population, chômage plus élevé, conditions d'habitation plus précaires, etc.

Dans nos établissements, un sondage récent auprès de nos membres indiquait qu'une forte majorité (80%) reconnaissent le racisme systémique dans le réseau de la santé et des services sociaux. Afin de pouvoir agir collectivement, nous avons mis en place le comité national Diversité culturelle et pluralité de genres. En créant ce comité, nous prenons un engagement organisationnel important : nous voulons effectuer un travail sérieux d'analyse et de conscientisation à l'interne de l'APTS afin de garantir à tous et toutes une place accueillante dans leur syndicat et dans leur milieu de travail.

Nous devons nous mobiliser pour dénoncer et mettre fin à toute manifestation de racisme en sensibilisant les membres et la population québécoise aux réalités et violences vécues par les personnes racisées, en développant des outils d'information et de formation à ce sujet et en favorisant l'engagement du palier local pour la défense des droits des personnes racisées en milieu de travail.

### Défendre le réseau public de santé et de services sociaux (RSSS)

Nos services publics sont attaqués et le réseau de la santé et des services sociaux n'est pas épargné. Pour aller de l'avant et s'imposer comme un acteur innovant, l'APTS s'est dotée d'une plateforme politique qui met de l'avant notre volonté d'incarner au mieux une vision d'avenir pour le RSSS. Il est impératif de défendre l'accès aux soins ainsi que le caractère public, gratuit et universel des services offerts. Malheureusement, le gouvernement du Québec ne partage pas cet engagement. Par le passé, les luttes syndicales ont été centrales pour créer le RSSS et en défendre l'existence. Dans l'avenir, ces luttes devront reprendre.

Nous devons aussi revoir la structure du RSSS pour voir à sa démocratisation et à sa décentralisation. Une structure centralisée et fortement hiérarchisée n'aide pas l'accès aux soins, mais tendent plutôt à les déshumaniser. En ce moment, tant le personnel que les usagers et les populations des localités desservies ne pèsent pas très lourds quand vient le temps de décider des priorités et des orientations à donner au RSSS et aux différents établissements. Les décisions doivent être prises en fonction des besoins de la population et non pas des besoins des gestionnaires ou des politiciens et pour ce faire, l'ensemble des partenaires du RSSS doivent être consultés.

Dans les années à venir et suite à l'adoption de notre plateforme politique, l'APTS lancera un plan de campagne politique qui vise précisément à mettre de l'avant notre vision de la santé et des services sociaux. Une vision qui respecte les travailleurs et les travailleuses, qui assure à tout le monde l'accès aux soins et aux services tout en mettant en son cœur les principes de démocratisation et de décentralisation.

Pour aller en ce sens, nous poursuivrons nos travaux avec nos partenaires du mouvement syndical et communautaire (notamment par le biais de la coalition Solidarité santé). C'est tous ensemble que nous pourrons faire bouger les choses!

### Intelligence artificielle

La technologie prend une place de plus en plus importante au travail et l'intelligence artificielle est déjà bien implantée dans les pratiques professionnelles. Si cette dernière présente des avantages, elle pose aussi des problèmes non négligeables : certains outils d'évaluation informatisés, comme l'OCCI, désincarnent le travail de nos membres et minent leur autonomie professionnelle, en plus de porter parfois préjudice aux usagers et usagères du réseau.

Malgré cela, il y a fort à parier que l'intelligence artificielle fera partie des solutions portées par le gouvernement dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Il est donc important que l'APTS développe une véritable expertise en la matière, analyse les effets de l'intelligence artificielle sur la pratique professionnelle de ses membres et se positionne sur cet enjeu. Un comité ad hoc a été mis sur pied à cette fin; surveillez ses premiers pas!

### Changement climatique

Un dernier élément central est bien entendu l'enjeu incontournable de lutte aux changements climatiques. Sur ce front, il faut reconnaître que le mouvement syndical a été relativement lent avant de se mettre en mouvement en raison de certaines inquiétudes légitimes. Les salarié.e.s, principalement dans le secteur privé, ont souvent des questions du genre : « c'est bien beau lutter pour l'environnement, mais y se passera quoi avec ma job!?! » Avec le temps et beaucoup de travail de conscientisation, ces inquiétudes n'ont pas été nécessairement entièrement surmontées, mais nous sommes en mesure d'y répondre de plus en plus adéquatement, notamment à l'aide du principe de transition juste.

Lors de notre congrès de novembre 2021, nous avons adopté dans le cadre de notre plateforme politique que l'APTS voulait s'engager à « Prendre soin de notre environnement et nous mobiliser contre sa dégradation ». Dans la foulée, nous avons également créé une Table nationale sur les enjeux environnementaux afin de partager les bons coups et les plans d'action entre exécutifs locaux; participer à l'élaboration et à la réalisation du plan d'action de l'APTS sur ces enjeux spécifiques; et affirmer le «leadership» de l'APTS dans le secteur de la santé et des services sociaux du Québec en ce qui concerne la lutte aux changements climatiques et le développement durable

### **Conclusion**

**Nous espérons que vous avez apprécié ces éditions de “Nos luttes syndicales”!**

Comme vous pouvez le constater, les syndicats sont des acteurs importants dans l'amélioration des conditions de travail et au sein de la société. Les changements qui sont liés à l'environnement et aux technologies bouleversent le marché du travail. La pandémie de Covid-19 a également laissé des traces. Le contexte économique qui s'enflamme, la réforme de la santé et des services sociaux, la dégradation de vos conditions de travail, la conciliation travail/famille/vie personnelle ainsi que le télétravail, sont des enjeux sur lesquels se pencher pour les prochaines années... Bref, le syndicalisme a de nombreux défis à relever. Pour y arriver, nous devons nous mobiliser afin de créer une réelle communauté autour des enjeux du travail et de la société!